

Brochure n° 3298

Convention collective nationale

IDCC : 2104. – **THERMALISME**

ACCORD DU 22 NOVEMBRE 2006
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE
NOR : *ASET0750086M*
IDCC : 2104

PRÉAMBULE

Il est convenu et arrêté les dispositions suivantes :

La branche thermalisme doit répondre à des enjeux majeurs :

- renouvellement des effectifs et nécessité de recruter du personnel qualifié ;
- formation des personnels en place pour obtenir la qualification des postes occupés ;
- développement des compétences dans l'emploi et vers de nouveaux emplois ;
- ouverture à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- insertion des jeunes, évolution professionnelle des seniors et des salariés les plus fragilisés au sein de la branche ;
- favoriser les parcours professionnels de l'ensemble des salariés au sein de la branche, et notamment ceux des salariés connaissant des difficultés.

Conscientes de ces enjeux, les parties signataires ont engagé par le présent accord un dispositif de négociation afin de mettre en œuvre dans la branche les dispositions découlant de la loi du 4 mai 2004, tout en renforçant la politique de la formation professionnelle qui a fait ses preuves dans les entreprises de la branche.

Elles se donnent pour objectif une politique volontariste de formation pour la branche garantissant des prestations de qualité auprès des curistes.

Compte tenu des échéances fixées par la loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, les parties conviennent de :

- définir les orientations, les priorités, les objectifs et les moyens de formation de la branche pour les 3 ans à venir afin de permettre l'élaboration des plans de formation des entreprises adhérentes conformément à l'article L. 932-1 du code du travail ;
- définir la répartition de la contribution dite de professionnalisation (0,50 %, c. trav., art. L. 951-1 2° du 1^{er} alinéa et 0,15 %, art. L. 952-1 1°) ;
- définir les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation, du droit individuel de formation (DIF), de la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage, de la mise en œuvre d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications de branche (art. L. 934-2, 13^e alinéa),
- mettre en œuvre le développement de la VAE au bénéfice des salariés de la branche par une communication et un accompagnement adaptés et accessibles ;
- mettre en place le passeport et l'entretien individuel professionnel de formation.

L'atteinte de ces objectifs de qualification de la branche nécessite l'implication de tous les acteurs : employeurs, organisations syndicales représentatives, institutions représentatives du personnel et salariés dans le respect des rôles et attributions de chacun.

Par le présent accord, les signataires expriment la volonté de la branche thermalisme de soutenir l'accès à la qualification professionnelle des salariés, notamment en rendant éligibles, également en faveur des travailleurs handicapés (conformément aux art. L. 132-12 et suivants du code du travail), des actions de formation conduisant à une certification, qualification ou diplôme, dans le cadre des périodes de professionnalisation.

Ces actions de formation doivent pouvoir s'inscrire dans un parcours professionnalisant se réalisant sur un ou plusieurs exercices. Elles peuvent s'inscrire dans le plan de formation et recourir à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements relevant du champ d'application de la convention collective nationale du thermalisme, du 18 octobre 1999.

CHAPITRE I^{er}

Le plan de formation

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Le plan de formation doit désormais contenir 3 types d'actions de formation :

- des actions d'adaptation au poste de travail ;
- des actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi ;
- des actions de développement des compétences et, en tout cas, prioritairement, pour la lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française.

Toutes ces actions sont imputables dans les conditions prévues par l'article L. 900-2 du code du travail.

Les 3 catégories d'actions de formation qui composent le plan de formation se différencient les unes des autres par leur finalité, leur régime au regard du temps de travail et de la rémunération applicable.

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel sur le projet de plan de formation, l'employeur doit préciser dans les documents qu'il lui remet la nature des actions de formation proposées en appliquant la classification susvisée.

L'employeur est incité à prendre en compte le travail de l'observatoire des métiers pour orienter le plan de formation qu'il envisage.

Article I.1

Actions d'adaptation au poste de travail

Toute action de formation suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail se déroule pendant le temps de travail, et donne lieu pendant sa réalisation au maintien de la rémunération.

Article I.2

Actions liées à l'évolution de l'emploi ou participant au maintien dans l'emploi

Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou participant au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre durant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Seul un accord d'entreprise, ou à défaut l'accord écrit du salarié, peut prévoir que le temps de formation peut conduire à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail.

Les heures correspondant au dépassement de la durée légale ou conventionnelle du travail ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires (salariés à temps complet) ou sur le volume d'heures complémentaires (salariés à temps partiel), sous réserve du respect de la législation en vigueur concernant les temps de repos.

De même, elles ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire, ni à majoration dans la limite fixée, par an et par salarié, à 50 heures. Ces heures sont donc payées au taux normal.

Pour les salariés en forfait jour ou en forfait en heures sur l'année, les heures correspondant au dépassement ne s'imputent pas sur le forfait, et ce dans la limite légale.

Article I.3

Actions de développement des compétences

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent se dérouler en dehors du temps de travail effectif aux conditions suivantes :

- un accord écrit doit être conclu entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion. Le refus du salarié de

participer à des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail ou sa renonciation dans les 8 jours de l'accord ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement ;

- la durée de la formation effectuée en dehors du temps de travail est plafonnée à 80 heures par an et par salarié (ou pour les salariés en forfait jours ou en forfait annuel à 5 % du forfait).

L'acceptation ou le refus par le salarié d'une formation hors temps de travail ne saurait être un critère de discrimination.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'employeur d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné selon les dispositions réglementaires.

Cette allocation ne constitue pas une rémunération ni au sens du code du travail ni du code de la sécurité sociale, pour autant elle est imposable et le salarié en est informé. Elle est exonérée de cotisations sociales mais le salarié continu de bénéficier de la couverture sociale, du risque accident du travail et maladie professionnelle.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'employeur doit définir par un écrit avec le salarié avant son départ en formation les engagements auxquels il souscrit, dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et aura satisfait aux évaluations prévues.

Article I.4

Nombre d'heures effectuées hors temps de travail

Le contingent global d'heures de formation réalisées hors temps de travail lorsqu'un salarié suit au cours de la même année une formation à l'évolution de son emploi et une formation servant au développement de ses compétences ne peut être supérieur à 80 heures.

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait, cette limite est égale à 5 % du forfait.

CHAPITRE II

Contrats de professionnalisation

Article II.1

Les contrats de professionnalisation s'adressent :

- aux jeunes de moins de 26 ans :
 - en vue de favoriser l'acquisition d'une première qualification professionnelle ;
 - en vue de compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder au métier souhaité.
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

L'objectif des contrats de professionnalisation est d'acquérir un titre homologué, un diplôme ou une reconnaissance professionnelle afin de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Article II.2

Afin de mettre en œuvre les actions de formation qualifiantes, en prenant en considération la spécificité de la branche professionnelle, les signataires décident que :

- la durée du contrat de professionnalisation pourra être portée, si nécessaire, jusqu'à 24 mois, suivant la liste établie par la CPNE ;
- la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques pourra être portée si nécessaire à 40 % de la durée prévue au contrat.

Article II.3

La rémunération du salarié en contrat de professionnalisation est fixée comme suit :

- pour les salariés non titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre homologué ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau :
 - salariés âgés de moins de 21 ans : 60 % du SMIC ;
 - salariés âgés de 21 ans et de moins de 26 ans : 75 % du SMIC.
- pour les salariés titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau :
 - salariés âgés de moins de 21 ans : 70 % du SMIC ;
 - salariés âgés de 21 ans et de moins de 26 ans : 85 % du SMIC.

Les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure ni au SMIC, ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions conventionnelles dont relève l'employeur.

CHAPITRE III

Périodes de professionnalisation

Article III.1

Les périodes de professionnalisation concernent prioritairement :

- les salariés ne justifiant pas de la qualification requise au regard de l'emploi occupé ;
- les salariés comptant 20 années d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 40 ans et disposant d'une ancienneté de 2 années dans une entreprise de la branche professionnelle avec un minimum de 1 année d'ancienneté chez l'employeur ;
- les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité et les salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé parental d'éducation, ou les salariés absents pour maladie, maladie professionnelle ou accident du travail sur une durée supérieure à 6 mois consécutifs ;
- les salariés qui ont interrompu leur carrière dans le cadre d'un congé syndical supérieur à un an ;
- les travailleurs handicapés (art. L. 323-3 du code du travail), pour favoriser leur maintien dans l'emploi ;

- de permettre au salarié d'acquérir des qualifications prévues à l'article L. 900-3 ou de participer à des actions de formation dont l'objectif est défini par la CPNE de la branche.

Article III.2

Ces périodes de professionnalisation peuvent être mises en œuvre à l'initiative de l'employeur (plan de formation) ou du salarié (DIF).

L'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'employeur souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Article III.3

Les actions de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien, par l'employeur, de la rémunération prévue au contrat de travail à durée indéterminée. Les actions de formation suivies hors temps de travail donnent lieu au versement d'une rémunération selon les textes réglementaires en vigueur et ne peuvent dépasser 60 heures.

Article III.4

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail peuvent excéder de 60 heures au maximum sur une même année civile le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF.

CHAPITRE IV

Tutorat

Article IV.1

Pour chaque titulaire des contrats mentionnés au chapitre II, pour les salariés en période de professionnalisation mentionnés au chapitre III, l'employeur doit choisir un tuteur à l'intérieur de l'entreprise.

Article IV.2

La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans le domaine ayant un lien direct avec la qualification visée ; elle sera incitée à suivre les formations relatives à la fonction de tuteur.

Article IV.3

Le salarié ne pourra exercer ses fonctions de tuteur simultanément à l'égard de plus de 2 salariés, ou exceptionnellement 3 après accord de la CPNE s'il a bénéficié d'une formation adaptée. L'employeur permettra au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former si nécessaire. La charge de travail du tuteur doit tenir compte de cette fonction.

La branche confie à la CPNE le soin d'établir un référentiel professionnel et de formation pour la fonction de tuteur.

Article IV.4

Le temps consacré par le tuteur à sa fonction est considéré comme du temps de travail effectif.

Les frais de mission tutorale seront pris en charge dans le cadre de la contribution « professionnalisation ».

Le salarié tuteur percevra en plus de sa rémunération une indemnité de fonction de 50 € brut par mois et pour le premier salarié tutoré, 40 € par mois pour le deuxième, et 30 € par mois pour le troisième.

CHAPITRE V

Dispositions relatives au droit individuel à la formation

Article V.1

Les salariés visés à l'article L. 933-1 du code du travail titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein, et justifiant de 1 année d'ancienneté, bénéficient du droit individuel à la formation à hauteur de 20 heures par an.

Les partenaires sociaux s'accordent pour retenir l'année civile comme période de référence.

L'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée s'apprécie au 1^{er} janvier de chaque année.

La durée du droit individuel à la formation est, pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel, calculée *pro rata temporis*.

Les salariés sont informés individuellement et annuellement de leurs droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation, et ceci à compter du 31 décembre 2005.

Article V.2

Les actions de formation éligibles au titre du DIF prioritaire, qui seront à définir par la CPNE, sont :

- à visée qualifiante, conformément à l'article L. 900-3 du code du travail ;
- les actions de formation visant à l'acquisition de techniques et compétences spécifiques s'inscrivant dans le cadre de l'activité professionnelle exercée.

Article V.3

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein qui ne justifient pas de 1 an d'ancienneté au 1^{er} janvier de l'année N, mais en cours d'année, bénéficieront au 1^{er} janvier de l'année N + 1 d'un droit individuel à la formation calculé *pro rata temporis*.

Article V.4

Compte tenu de la date de parution de la loi créant le droit individuel à la formation, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et justifiant de 1 année d'ancienneté au 7 mai 2004, bénéficient au 1^{er} janvier 2005 d'un droit individuel à la formation de 239/366 de 20 heures arrondi à 14 heures.

Les salariés qui acquièrent une année d'ancienneté entre le 7 mai 2004 et le 31 décembre 2004 bénéficient au 1^{er} janvier 2005 du DIF calculé *prorata temporis*.

Article V.5

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient du droit individuel à la formation *prorata temporis* lorsqu'ils justifient de 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois conformément aux articles L. 931-20-2 et L. 931-15 du code du travail.

L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

Article V.6

Les actions de formation suivies dans le cadre du droit individuel à la formation peuvent être combinées avec des actions du plan de formation ou des périodes de professionnalisation et pourront notamment se dérouler pour partie pendant le temps de travail selon des modalités fixées par accord d'entreprise ou d'établissement et, en l'absence de délégués syndicaux ou d'instance représentative du personnel, par accord individuel.

Article V.7

La mise en œuvre du droit individuel à la formation est à l'initiative du salarié.

La demande écrite du salarié, envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, doit mentionner la formation envisagée, son coût et ses dates.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse (par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge). L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Le commun accord du salarié et de l'employeur est formalisé par écrit, précisant notamment la nature de l'action et les modalités de déroulement de l'action de formation (dates de début et de fin, coût, organisme pressenti...).

Article V.8

Lorsque durant 2 années civiles consécutives le salarié et l'employeur ne parviennent pas à un accord, le salarié peut adresser sa demande à l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel formation (CIF).

Si l'organisme collecteur paritaire prend une décision positive de prise en charge de la demande, alors l'employeur est tenu de verser au dit organisme le montant de l'allocation de formation correspondant au droit acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions prévues à l'article L. 933-4 du code du travail.

Article V.9

En cas de licenciement (sauf faute grave ou lourde) le salarié peut demander, avant la fin du préavis, à utiliser ses droits au DIF pour suivre une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis (VAE).

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

Le solde de DIF existant au départ du salarié est transférable dans une entreprise de la branche, sous réserve de l'information préalable du nouvel employeur par le salarié.

En cas de départ à la retraite ou de mise à la retraite, le salarié perd ses droits au DIF.

CHAPITRE VI

Observatoire

Article VI.1

En application de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, les signataires du présent accord ouvrent la négociation en vue de créer un observatoire prospectif des métiers et des qualifications, compétent à l'échelon national et professionnel, dont les conditions de mise en place sont confiées à la CPNE.

Article VI.2

La CPNE peut déléguer à un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers, des travaux d'observation inhérents aux métiers et aux qualifications au sein de la profession thermique.

La CPNE fixe chaque année le cadre de ses priorités d'études et d'analyses demandées à l'observatoire.

CHAPITRE VII

Entretien professionnel passeport formation

Article VII.1

Entretien professionnel

Chaque salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même structure pourra bénéficier, au moins tous les 2 ans, d'un entretien professionnel individuel avec un responsable hiérarchique. Il concernera uniquement la formation professionnelle et le parcours professionnel.

Le temps consacré à cet entretien professionnel est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

L'entretien professionnel est destiné à permettre aux salariés d'être acteurs de leur évolution professionnelle. Il a pour objet de permettre un échange entre le salarié et son responsable hiérarchique.

Le contenu et le déroulement de cet entretien sont définis par l'annexe ci-jointe : « guide de l'entretien professionnel ».

L'entretien peut être réalisé dans le cadre soit d'entretiens déjà existants dans l'entreprise, soit d'un entretien spécifique.

Un compte-rendu de cet entretien sera établi par l'employeur et remis au salarié dans les 15 jours de l'entretien ; il sera réputé accepté par le salarié à défaut de sa contestation par lettre recommandée adressée à l'employeur dans les 15 jours de sa réception.

Article VII.2

Passeport formation

Chaque salarié peut, s'il le souhaite, identifier et faire certifier ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises soit par la formation initiale, soit du fait de ses expériences professionnelles.

A cet effet, le salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation qui recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage, de formation, ou d'action tutorale ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titres obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la VAE ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue.

Article VII.3

Bilan de compétence

Après 20 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, peut bénéficier d'un bilan de compétence mis en œuvre en dehors du temps de travail, et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

La prise en charge financière du bilan de compétence est assurée en priorité et à la demande du salarié par le dispositif DIF ou CIF.

CHAPITRE VIII

Dispositions finales

Article VIII.1

Désignation d'un OPCA

Les parties signataires du présent accord conviennent de désigner AGE-FOS en tant qu'OPCA, organisme collecteur unique des contributions de formation versées par les entreprises de la branche du thermalisme pour ce qui concerne les fonds de professionnalisation.

La présente désignation est faite sous réserve de la création au sein de l'OPCA d'une section professionnelle paritaire de la branche.

L'OPCA a pour objet :

- collecter, c'est-à-dire recevoir les contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle, telles que définies au paragraphe VIII-2 du présent accord ;

- mutualiser, dès leur versement, les contributions versées par les entreprises ;
- gérer et suivre les contributions collectées dans le respect des orientations de la branche du thermalisme ;
- prendre en charge et financer, suivant les critères et conditions définis par la section professionnelle paritaire (SPP) les actions de formation des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord, conformément aux priorités fixées par la CPNE à partir des données de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche ;
- optimiser l'utilisation des fonds collectés entre les entreprises de la branche ;
- informer et sensibiliser les entreprises et les salariés sur les services que l'OPCA apporte en matière de formation.

Article VIII.2

Répartition financière de la contribution de professionnalisation

Le fonds mutualisé de la professionnalisation est redistribué, dans la mesure des disponibilités financières totales, au bénéfice des salariés des entreprises de la branche, dans la limite des plafonds suivants en pourcentage de la collecte disponible :

- contrats de professionnalisation : 20 % ;
- périodes de professionnalisation : 55 % ;
- tutorat : 3 % ;
- DIF prioritaire : 20 % ;
- observatoire des métiers : 2 %.

Cette répartition fera l'objet d'un bilan annuel en fonction duquel elle pourra être modifiée par l'accord des parties.

Article VIII.3

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article VIII.4

Révision

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

Article VIII.5

Dénonciation

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite de 1 an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

Article VIII.6

Suivi de l'accord

La CPNE assure le suivi du présent accord de branche.

Article VIII.7

Portée de l'accord

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou par accord d'établissement au présent accord qui est impératif sauf dispositions plus favorables.

Article VIII.9

Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Fait à Paris, le 22 novembre 2006.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Conseil national des exploitant thermaux.

Syndicats de salariés :

Fédération des services publics et des services de santé FO ;
CGT.

ANNEXE

Guide de l'entretien professionnel

Ce guide peut servir de modèle aux établissements en vue de la mise en œuvre de l'entretien professionnel instauré par le présent accord. La CPNEFP pourra concevoir des outils pour évaluer la formation et servir aussi de trame d'entretien.

L'entretien professionnel doit permettre au salarié et à son responsable de dresser un panorama des possibilités et dispositifs de formation, et d'élaborer des propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

L'objectif de la présente annexe est de poser des repères en vue de l'organisation et du déroulement de l'entretien professionnel. Elle ne se conçoit cependant pas comme un modèle rigide, chaque établissement doit se l'approprier, et la mettre en œuvre selon la réalité de son environnement.

Organisation de l'entretien

L'entretien, qui concerne les salariés justifiant d'au moins 2 années d'ancienneté dans l'entreprise, est organisé 1 fois tous les 2 ans au minimum. Il peut être rattaché à un autre entretien si une telle procédure de rencontre existe dans l'entreprise.

Pour renforcer la pertinence de cet entretien, les parties au présent accord soulignent l'intérêt d'organiser une formation spécifique des responsables à la conduite d'entretien, sur les techniques de conduite d'un entretien.

L'entretien doit permettre au responsable de détecter les besoins de formation du salarié. Le salarié devra connaître les principaux dispositifs de formation et les procédures mises en place, pour accéder à ceux-ci, dans l'entreprise.

Les propositions formulées à l'occasion de cet entretien seront formalisées par écrit, dont une copie sera remise au salarié. La procédure de traitement des propositions ainsi recueillies pourra être à la charge des responsables RH ou services du personnel et/ou formation des établissements, pour être disponible lors de l'établissement du plan de formation.

Thèmes de l'entretien

Bilan sur les compétences relatives à la qualification occupée.

Souhaits et/ou besoins de formation en rapport avec cette qualification.

Projets du salarié sur son parcours professionnel.

Propositions en matière d'actions de formation professionnelle.